

Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma

*Oikeusministeriön
yhdenvertaisuussuunnitelma*



ISSN 1458-6436

ISBN 978-952-466-533-9 (nid.)

ISBN 978-952-466-534-6 (PDF)

Oikeusministeriö

Helsinki 2009

KUVAILULEHTI

OIKEUSMINISTERIÖ

Julkaisun päivämäärä
2.3.2009

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisun laji Suunnitelma	
Santtu Sundvall Arja Apajalahti-Laine		Toimeksiantaja Oikeusministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 05.05.2008	
Julkaisun nimi Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma			
Julkaisun osat Yhdenvertaisuussuunnitelma Liitteet (Ohjeet syrjintätapauksien selvittämiseksi, syrjintätilanteissa auttavat viranomaiset ja järjestöt, koulutusmateriaali)			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä on oikeusministeriön ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma ja se on voimassa 1.3.2009 alkaen. Suunnitelma koskee vain oikeusministeriötä, mutta se on hallinnonalan virastojen ja laitosten käytettävissä, kun niissä laaditaan omia yhdenvertaisuussuunnitelmia.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on ehkäistä kaikenlaista syrjintää valituilla kuudella osa-alueella, joita ovat ikä, kieli, etninen tai kansallinen alkuperä, vammaisuus tai terveydentila, uskonto tai vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen.</p> <p>Suunnitelman tueksi oikeusministeriössä suoritettiin toukokuussa 2008 yhdenvertaisuuskysely, joka kattoi koko oikeusministeriön henkilökunnan. Kyselyssä kartoitettiin oikeusministeriön yhdenvertaisuustilanne edellä mainituilla osa-alueilla. Kyselyn tulosten perusteella todetaan, että oikeusministeriö on etnisesti hyvin yhdenmukainen työyhteisö. Eri kansallisuuksia ei ole näkyvästi esillä. Muista kulttuureista tulevien työntekijöiden kohtaamat ongelmatilanteet ovat kyselyyn vastaajille vieraita ja niihin on vaikea itse samastua.</p> <p>Valmistelutyön yhteydessä todettiin, että syrjintää on usein vaikea havaita. Tämän vuoksi jokaisen oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmassa esiteltävän syrjintäperusteen alkuun on liitetty lyhyt esittely siitä, miten syrjintää ylipäättään voi kullakin perusteella esiintyä. Jokaisen osion lopussa ovat oikeusministeriötä koskevat toimenpiteet yhdenvertaisuuden lisäämiseksi.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat esimiehet, työsuojeluorganisaatio sekä henkilöstöpäällikkö ja suunnitelmaa päivitetään noin kahden vuoden välein.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty oikeusministeriön yhteistoimintakokouksessa ja henkilöstökokouksessa.</p>			
<p>Avainsanat: (asiasanat)</p> <p>yhdenvertaisuus, syrjintä, syrjinnän kielto, häirintä, positiivinen erityiskohtelu, ikä, kansalliskieli, etninen tai kansallinen alkuperä, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto, vakaumus</p>			
<p>Muut tiedot (Oskari- ja HARE-numero, muu viitenumero)</p> <p>OM 2/012/2008</p>			
Sarjan nimi ja numero Oikeusministeriön toiminta ja hallinto 2009:4		ISSN 1458-6436	ISBN 978-952-466-533-9 (nid.) 978-952-466-534-6 (PDF)
Kokonaissivumäärä 30	Kieli suomi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Oikeusministeriö		Kustantaja Oikeusministeriö	

SISÄLLYS

ESIPUHE	9
1 OIKEUSMINISTERIÖN TEHTÄVÄT JA ARVOPOHJA.....	10
2 TULOKSELLISUUS JA YHDENVERTAISUUDEN EDUT TYÖYHTEISÖLLE.....	10
3 YHDENVERTAISUUS SYRJIMÄTTÖMYYTENÄ.....	11
4 YHDENVERTAISUUS JA SYRJINNÄN KOKEMINEN ERI RYHMISSÄ.....	13
5 YHDENVERTAISUUS TYÖYHTEISÖN PROSESSEISSA	18
6 YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TÄYTÄNTÖÖNPANO	20
7 LÄHTEET	20
LIITE 1: OHJEET SYRJINTÄTAPAUKSIEN SELVITTÄMISEKSI.....	22
LIITE 2: SYRJINTÄTILANTEISSA AUTTAVAT VIRANOMAISET JA JÄRJESTÖT	24
LIITE 3: KOULUTUSMATERIAALI.....	26

Esipuhe

Tämä on oikeusministeriön ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma eikä koske oikeusministeriön hallinnonalan virastoja.¹

Suunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain (21/2004) edellyttämien periaatteiden ja ohjeiden pohjalta. Yhdenvertaisuuslaki kehottaa jokaista viranomaista laatimaan omaa toimialaansa koskevan yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhdenvertaisuuslain ja -suunnitelman tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnassamme, tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa sekä purkaa syrjintään johtavia ja sitä tukevia epäoikeudenmukaisia rakenteita. Yhdenvertaisuuslain juuret löytyvät jo Suomen perustuslain vaatimuksesta ihmisten samanarvoiseen kohteluun lain edessä. Lisäksi EU:n direktiivit etniseen alkuperään kohdistuvan syrjinnän kiellosta ja työsyryjinnän kiellosta toimivat lain kansainvälisenä selkärankana.

Yhdenvertaisuusprojektilla tähdätään syrjinnästä vapaan työyhteisön ja sen myötä monimuotoisen, rikkaan ja kehittyvän työympäristön rakentumiseen. Yhdenvertaisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisella henkilöstön jäsenellä on tasapuoliset mahdollisuudet päästä koulutukseen, tehdä työtä ja saada eri palveluja erilaisuudesta huolimatta. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa monimuotoisuus ilmenee erilaisten ehkäistävien syrjintäperusteiden laajana skaalana. Nämä perusteet ovat ikä, kieli, etninen tai kansallinen alkuperä, vammaisuus tai terveydentila, uskonto tai vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen. Sukupuolten välinen tasa-arvo ei lain piiriin kuulu, koska siitä säädetään jo laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Sukupuolen lisäksi yhdenvertaisuuslain piiristä puuttuu syrjintä koulutuksen tai järjestöjäsenyyden perusteella. Niitä kuitenkin käsitellään tässä asiakirjassa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus on ehkäistä kaikenlaista syrjintää edellä mainituilla kuudella osa-alueella. Syrjintä voi olla luonteeltaan niin välitöntä kuin välillistä. Syrjinnäksi ei kuitenkaan lueta ns. positiivista erityiskohtelua, jonka tarkoitus on turvata vähemmistöjen asema ja edustus yhteiskunnassa ja työelämässä. Lisäksi suunnitelman piiriin kuuluu kattava häirinnän kiello.

Suunnitelman tueksi oikeusministeriössä suoritettiin toukokuussa 2008 yhdenvertaisuuskysely, joka kattoi koko oikeusministeriön henkilökunnan. Sen tarkoitus oli kartoittaa ministeriön yhdenvertaisuustilanne kuudella eri osa-alueella. Kyselyn tulosten perusteella todetaan, että oikeusministeriö on etnisesti hyvin yhdenmukainen työyhteisö. Eri kansallisuuksia ei ole näkyvästi esillä. Muista kulttuureista tulevien työntekijöiden kohtaamat ongelmatilanteet ovat kyselyyn vastaajille vieraita ja niihin on vaikea itse samastua.

Suunnitelman rakenteessa on tarkoitus keskittyä moniperusteisesti yhdenvertaisuuden ja syrjinnän eri muotoihin. Jotta yhdenvertaisuusperiaate ja siihen liittyvät ilmiöt avautui-

¹ Oikeusministeriö kehottaa kaikkia hallinnonalan virastoja ja laitoksia laatimaan oman yhdenvertaisuussuunnitelman. Tämä yhdenvertaisuussuunnitelma asetetaan oikeusministeriön hallinnonalan yhteisille intranet-sivustoille.

sivat paremmin, on suunnitelmassa käytetty laajasti kattavaa yhdenvertaisuussanastoa, joka löytyy internetistä².

Yhdenvertaisuus tulee esiin käytännön toimenpiteissä ja asenteiden muutoksessa, ei vain periaatteissa. Aitoja, yhdenvertaisuutta edistäviä muutoksia on mahdollista saada aikaan läpäisyperiaatetta noudattaen mm. työhönotossa, perehdyttämisessä, tiedottamisessa ja koulutuksessa. Yhdenvertaisuutta ei ajatella vain työnantajaa sitovana ja kontrolloivana käsitteenä vaan myös kulttuurisesti rikkaan työpaikan myyntivalttina. Syrjinnästä vapaa, rikas työympäristö on yksi tärkeä edellytys tehokkaalle ja mukautumiskykyiselle työpaikalle.

1 Oikeusministeriön tehtävät ja arvopohja

Oikeusministeriö vastaa toimivan demokratian edellytyksistä, oikeusjärjestyksen laadusta ja oikeussuhteiden selkeydestä, yksilöiden ja yhteisöjen tehokkaista keinoista saada oikeutensa toteutetuiksi, oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin edellytyksistä, tehokkaasta rikostorjunnasta yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa, oikeudenmukaisesta ja tehokkaasta rikosoikeudellisesta järjestelmästä ja rangaistusten täytäntöönpanosta sekä alansa kansainvälisestä yhteistyöstä. Näillä tehtävillä on vaikutusta koko suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen, hyvinvointiin ja kansalaisten yhdenvertaisuuteen.

Osastoilla ja yksiköillä on tukenaan valtionhallinnon arvot. Arvoissa tavoitellaan avoimta, luotettavaa ja puolueetonta yhteiskuntaa, jossa myös toteutuisi laadukkaalla tavalla palveluperiaate ja vaatimus vahvasta asiantuntemuksesta, tasa-arvosta, demokratiasta ja vastuullisuudesta.

Yhdenvertaisuusnäkökulma ministeriön toiminnassa edellyttää, että monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta käsittelevät asiat tuodaan yhä kiinteämmin osaksi normaalia päätöksentekoprosessia. Tavoitteena on, että monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus ovat osa jokapäiväistä arkea osastojen ja yksiköiden toiminnassa.

2 Tuloksellisuus ja yhdenvertaisuuden edut työyhteisölle

Ministeriön palvelujen ja voimavarojen mahdollisimman tehokas kohdentaminen edellyttää tuloksellisuuden arvioimista myös vähemmistöjen näkökulmasta. Palvelujen tuottaminen pelkästään valtaväestön tarpeisiin johtaa laadullisesti heikkoon ja tehottomaan hallintoon. Tuloksellisuus edellyttää oikeaa tietoa eri vähemmistöjen tarpeista, jotta näiden saamien palvelujen tehokkuus ja laatu voidaan turvata parhaalla mahdollisella tavalla. Tuloksellinen työpaikka on sellainen, jossa jokainen työntekijä kokee viihtyvän-
sä ilman, että joutuu ominaisuuksiensa tai mielipiteidensä takia syrjityksi.

² http://www.yhdenvertaisuus.fi/suomi/yhdenvertaisuus/kasitteita_ja_maaartelmia/

Yhdenvertaisuus on voimavara, jonka positiivinen vaikutus ilmenee organisaation toiminnassa useilla eri tavoilla. On esitetty, että vaikutustapoja on kuusi³:

1. Yhdenvertaisessa ja avoimessa organisaatiossa poissaolot vähenevät, mikä vastaavasti vaikuttaa kulujen vähentymiseen.
2. Yhdenvertainen organisaatio kykenee houkuttelemaan jatkuvasti kutistuvilta ja muuttuvilta työmarkkinoilta parhaat työntekijät itselleen.
3. Yhdenvertaisuus tuo rutiineihin uusia näkemyksiä ja kulttuurisia voimavaroja.
4. Yhdenvertaisuus toimii luovuuden ja innovatiivisuuden lisääjänä.
5. Yhdenvertainen organisaatio kykenee reagoimaan työelämän ongelmiin nopeammin erilaisten näkökulmien punninnan ja laajan moniperustaisen kritiikkipohjan kautta.
6. Yhdenvertainen organisaatio reagoi työelämän muutoksiin joustavammin ja ilman suurempia kustannuksia.

3 Yhdenvertaisuus syrjimättömytenä

Yhdenvertaisuus on sekä uusi että vanha käsite. Yhdenvertaisuuden voidaan katsoa tarkoittavan samaa kuin tasa-arvon. Kuitenkin arkikeskustelussa tasa-arvolla tarkoitetaan erityisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvotyön tarkoitus on siis ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää⁴. Yhdenvertaisuus laajentaa tasa-arvon koskemaan kaikkia yhdenvertaisuuslaissa määriteltyjä syitä. Yhdenvertaisuussuunnitelman taustalla vaikuttaa yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuussuunnitelma on kuitenkin lähempänä käytäntöä kuin laki, koska se ohjaa aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämä tapahtuu ensinnäkin syrjintään puuttumisena ja sen ehkäisemisenä. Toiseksi suunnitelman tarkoitus on lisätä tietoa vähemmistöistä ja yhdenvertaisuudesta työpaikalla.

Syrjinnän kielto

Yhdenvertaisuuslain ja yhdenvertaisuussuunnitelman pääasiallisina tavoitteina on ehkäistä ennalta ja puuttua syrjintään työyhteisössä. Syrjinnästä on kyse silloin, kun tietty henkilö asetetaan perusteettomasti huonompaan asemaan kuin toinen. Jokainen voi kokea elämänsä aikana syrjintää ja epäasiallista kohtelua, mutta tietyt ihmisryhmät ovat kuitenkin paljon alttiimpia sille kuin valtaväestöön kuuluvat henkilöt. Syrjintää voi sisältyä myös työpaikan jokapäiväisiin rutiineihin. Tällaisissa tapauksissa valtaväestöön kuuluvien työntekijöiden on yleensä hyvin vaikea huomata syrjinnän muotoja. Jotta syrjintään voidaan puuttua, on se ensin osattava tunnistaa. Syrjinnän käsite voidaan jakaa esimerkiksi seuraavasti:

- **välitön syrjintä:** Henkilöä tai henkilöryhmää kohdellaan ilman hyväksyttävää syytä eri tavoin kuin vastaavassa asemassa olevaa. Välitön syrjintä on kaikkein selvin syrjinnän muoto.

³ Cox & Blake, 1991, 45 – 56

⁴ Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma (Oikeusministeriön julkaisu OMTH 2006: 24)

- **välillinen syrjintä:** Näennäisesti tasapuolinen säännös tai toimintatapa asettaa tietyt henkilöt tai ryhmät muita epäedullisempaan asemaan. Välillinen syrjintä voi olla tiedostettua, jolloin syrjivä käytös verhotaan neutraalisuuteen, tai tiedostamatonta, jolloin työyhteisössä ei nähdä säännön tai menettelytavan syrjivää vaikutusta. Välillistä syrjintää on esimerkiksi se, että työhönottotilanteessa vaatimukset asetetaan perusteettoman korkeiksi, kuten edellyttämällä täydellistä suomen kieltä, vaikka se ei olisi työtehtävän kannalta tarpeellista.
- **häirintä:** Henkilön tai henkilöryhmän arvoa ja koskemattomuutta loukataan siten, että luodaan uhkaava, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä voi olla tarkoituksellista menettelyä, jonka seuraukset ovat loukkaavia. Tyypillisiä esimerkkejä häirinnästä ovat seksistiset tai rasistiset vitsit ja nimittely.⁵
- **syrjivät vastatoimet:** Henkilöä ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdistaa häneen kielteisiä seurauksia siksi, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.
- **ohje tai käsky syrjiä:** Toimivallan puitteissa annetaan käskyjä tai ohjeita, joissa henkilö määrätään toimimaan syrjintäkieltoa vastaan.

Edellä mainitut syrjintämuodot on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Syrjintää voi esiintyä kuitenkin seuraavillakin tavoilla:

- **piilosyrjintä:** Piilosyrjintää ovat hienovaraiset syrjinnän muodot, kuten ulossulkeminen, vähättely, tuen puuttuminen ja sivuuttaminen vähemmistötaustan vuoksi. Piilosyrjinnän taustalla ovat usein stereotyyppiset asenteet vähemmistöistä.
- **rakenteellinen syrjintä:** Rakenteellinen syrjintä on paikannettavissa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteisiin, kuten olemassa oleviin käytäntöihin, sopimuksiin, lainsäädäntöön ja palveluihin. Rakenteellinen syrjintä on hyvin usein tiedostamatonta ja yksilöllisten tekojen taustalla vaikuttavaa.
- **moniperustainen syrjintä:** Moniperustaista syrjintää on useiden syrjintäperusteiden yhtäaikaisuus. Esimerkiksi iäkäs muslimi voi joutua samanaikaisesti syrjinnän kohteeksi sekä ikänsä että uskontonsa vuoksi. Yksi henkilö voi kuulua moniin eri vähemmistöihin ja kokea syrjintää kaikilla näillä perusteilla.

Syrjintää ei kuitenkaan ole **positiivinen erityiskohtelu**, jolla asetetaan henkilöt eriarvoiseen asemaan ilman syrjivää tarkoitusta. Positiiviseksi erityiskohteluksi voidaan kutsua esimerkiksi työpaikan sukupuolisen vinouman korjaamiseen tähtääviä sukupuolikiintiöitä. Positiivisen erityiskohtelun avulla yritetään mm. turvata heikommassa asemassa olevan ihmisryhmän tai henkilön oikeus työskennellä tasavertaisesti.

⁵ Oikeusministeriössä on menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Ne on julkaistu oikeusministeriön sisäisessä intranetissa Oiva- > Henkilöstö -> Työsuojelu -> Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Syrjinnän seuraukset syrjitylle voivat olla vakavat. Ensinnäkin uhri saattaa pyrkiä kieltämään syrjinnän ja pitämään huonoa kohtelua oikeutettuna. Toiseksi syrjintää kokenut henkilö saattaa ruveta tietoisesti välttelemään tilanteita, joissa syrjintää esiintyy. Tämä taas vähentää entisestään työntekijän integroitumista työympäristöön. Vakavin vaikutus syrjinnällä on silloin, kun syrjitty alkaa itsekin peitellä syrjintää aiheuttavia ominaisuuksiaan. Tällöin puhutaan itsensä kieltämisestä. Esimerkiksi kielivähemmistöön kuuluva saattaa ruveta välttelemään äidinkieltänsä käyttöä julkisilla paikoilla tai vammaisen henkilö pidättäytyy pyytämästä hänelle kuuluvia palveluja. Näin syrjityt pakotetaan sopeutumaan syrjijän luomiin odotuksiin.⁶

4 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kokeminen eri ryhmissä

Syrjintää on usein vaikea havaita. Tämä johtuu yleensä siitä, että valtaväestöön kuuluvien henkilöiden on hankala irrottautua omasta rutinoituneesta arvomaailmastaan ja asettua vähemmistön tai syrjintää kokevan ryhmän asemaan. Tämän vuoksi jokaisen seuraavaksi esiteltävän syrjintäperusteen alkuun on liitetty lyhyt esittely siitä, miten syrjintää voi tällä perusteella esiintyä. Jokaisen osion lopussa ovat oikeusministeriötä koskevat toimenpide-ehdotukset yhdenvertaisuuden lisäämiseksi.

Ikä

Ikäsyrjintä on yksi yleisimmistä työyhteisössä esiintyvistä syrjinnän muodoista. Ikäsyrjintä eli ageismi perustuu siihen, että henkilöltä ikänsä vuoksi kielletään tai häntä estetään saamasta samanlaisia palveluita tai työtehtäviä kuin mitä työyhteisön muut jäsenet saavat. Ikäsyrjintää kohtaavat henkilöt sijoittuvat yleensä työurallaan joko aivan sen alku- tai loppupäähän. Nuoret ja uudet työntekijät kohtaavat ikäsyrjintää yleensä ammattitaidon ja työansioden vähättelynä. Nuorilta voidaan myös iän perusteella evätä oikeus vaativiin työtehtäviin, joiden hoitamiseen heillä kuitenkin koulutuksensa ja ansioidensa puolesta olisi tarvittavat taidot.

Ikääntyvät työntekijät voivat kohdata työyhteisössä syrjivää luokittelua ja esteitä itsensä kouluttamiselle. Syrjivällä luokittelulla voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ikääntyviä työntekijöitä ei pidetä enää halukkaina tai kyvykkäinä oppimaan uutta. Ikäsyrjintää harjoittavassa työyhteisössä ikä koetaan usein rasitteeksi, jonka vuoksi ikääntyvä työntekijä ei voi antaa täydellistä panostaan työtehtävien hoitoon. Ikääntyviä voidaan esimerkiksi syrjiä niin, että heiltä evätään mahdollisuudet jatkokouluttaa itseään haastavampiin tehtäviin. Näin työuralla eteneminen tulee iän myötä yhä vaikeammaksi. Työpaikan olisi kuitenkin kyettävä tukemaan kaiken ikäisiä työuran alusta loppuun asti.

Toimenpiteet:

- Eri-ikäisten virkamiesten tarpeet ja elämänvaiheet pyritään ottamaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei vaikuta virka-

⁶ Makkonen, 2003, 19-20.

miehen kehittymismahdollisuuksiin eikä ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuta virkamiehen hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun.

- Jokaisella virkamiehellä on mahdollisuus kehittää ammattiosaamistaan koko työuran ajan.
- Vanhempien virkamiesten osaamista välitetään nuoremmille. Eläkeiän lähestyessä virkamiehen työnkuvaa tarkistetaan niin, että hänelle jää aikaa siirtää osaamisensa muille työyhteisön jäsenille.
- Työhyvinvointi- eli TYHY-toimintaan panostetaan entistä enemmän. TYHY-toiminnan ensisijainen tarkoitus on parantaa eri-ikäisten virkamiesten jaksamista koko työuran ajan. Niin ikään yhä enemmän panostetaan Valtiokonttorin tukemaan, valtionhallinnon työyhteisöjen kehittämiseen tähtäävään KAIKU-toimintaan, jotta sen piiriin saadaan yhä useampia työntekijöitä.
- Työhönoton ohjeistuksella varmistetaan, ettei ikä muodostu esteeksi työhönotolle tai työuran edistämiselle.

Kansalliskielet

Suomi on kaksikielinen valtio ja Suomen lainsäädännön mukaan valtion viranomaisten on kyettävä antamaan kansalaisille ohjeistusta ja palvelua kummallakin kielellä.

Ruotsin kieli ja sen käyttäjät ovat Suomessa vähemmistönä. Kielisyrjintää on mm. vähemmistökielen tai sen edustajan vähättely, kielellisten oikeuksien laiminlyönti ja epäasiallinen kommentointi. Kielisyrjinnän tunnuspiirteet täyttävät myös sellaiset työhönototilanteet, joissa suositaan suomen kieltä, vaikka haettavana olevan tehtävän työnkuva ei tätä vaatisi. Rekrytoinnissa tulee kiinnittää huomiota tehtävän vaatimuksiin ja säädettyihin kielitaitovaatimuksiin. Haastattelun aikana kielten tulee olla yhdenvertaisessa asemassa ja virkavalinnan tulee perustua ainoastaan tehtävän kannalta olennaisiin ansioihin.

Oikeusministeriössä on useita virkoja, joiden laissa tai asetuksessa mainittuihin kelpoisuusvaatimuksiin kuuluu erinomainen suomen kielen taito ja tyydyttävä tai hyvä ruotsin kielen taito. Näiden virkojen kohdalla kelpoisuusvaatimus sulkee valinnan ulkopuolelle henkilöt, jotka ovat suorittaneet korkeakoulututkintonsa ruotsinkielisessä koulussa ja omaavat näin ollen erinomaisen ruotsin kielen taidon ja tyydyttävän tai hyvän suomen kielen taidon. Erinomainen suomen kielen taito voidaan osoittaa Opetushallituksen järjestämällä omakustanteisella kielikokeella.

Muihin kuin suomen ja ruotsin kieleen kohdistuvaa kielellistä syrjintää pidetään yleensä etnisenä syrjintänä.

Toimenpiteet:

- Kunkin tehtävän edellyttämät kielitaitoa koskevat vaatimukset selvitetään tarkasti ja ne otetaan huomioon valinnassa. Jos kielitaito luetaan hakijalle eduksi, siitä kerrotaan hakuilmoituksessa. Hakuilmoitukseen kirjataan kuitenkin vain sellaiset kielet, joita tehtävä vaatii ja joista katsotaan olevan hyötyä tehtävän suorittamiselle. Hakuilmoituksessa ilmoitettu kielitaito testataan haastattelun aikana, ellei se muuten tule ilmi.
- Oikeusministeriö tukee henkilöstönsä suomen tai ruotsin kielen opintoja sekä kielikokeisiin osallistumista. Oikeusministeriö edistää virkamiehen erinomaisen suomen tai ruotsin kielen taidon saavuttamista silloin, kun tämä haluaa hakeutua oikeusministeriön virkaan, jossa vaaditaan erinomaista suomen tai ruotsin kielen taitoa.

Etninen tai kansallinen alkuperä

Etniseen tai kansalliseen alkuperään kohdistuva syrjintä on yhdenvertaisuuslaissa erityisasemassa. Juuri sen ehkäisyyn kohdistetaan EU:n alueella tällä hetkellä kaikkein eniten käytännön toimenpiteitä. Ennakkoluulot ja rasismi ovat tämän syrjinnän yleisimpiä ilmenemismuotoja. Rasismi voi ilmetä suorana vihamielisyytenä ihonväriä, kulttuuria tai etnistä alkuperää kohtaan tai välttelynä, pelkona ja vierastamisena. Etnisen ryhmän jäseniä saatetaan tarkastella pelkästään ennakkoluulojen kautta, jolloin heidän yksilölliset ansionsa ja ominaispiirteensä jäävät huomiotta. Esimerkiksi romanitaustaiseen työnhakijaan voidaan suhtautua romaniryhmän edustajana, ei yksilönä. Ennakkoluuloisuus voi ilmetä myös kulttuuristen erityispiirteiden vähättelynä ja jopa kulttuurin toteuttamisen estämisenä. Etnisen kulttuurin syrjintään liittyy yleensä etnosentrismi eli se, että oma kulttuuri asetetaan ehdottomaksi normiksi, jota ei kyetä tai haluta kyseenalaistaa. Yleisin ja helpoiten ehkäistävissä oleva etnisen syrjinnän muoto ovat työyhteisössä esiintyvät rasistiset vitsit. Nämä edesauttavat osaltaan etnisten ennakkoluulojen syntyä ja samalla ylläpitävät niitä. Samoin ne heikentävät työyhteisön ilmapiiriä.

Oikeusministeriö on etnisesti yhdenmukainen työyhteisö. Eri kansallisuuksia ei ole näkyvästi esillä. Yhdenvertaisuuskyselyn mukaan suurin osa virkamiehistä ei myöskään koe oikeusministeriötä rasistiseksi työyhteisöksi. Lisäksi kuitenkin myönnetään, että muista kulttuureista tulevien työntekijöiden kohtaamat ongelmatilanteet ovat aika vieraista ja niihin on vaikea itse samastua.

Toimenpiteet:

- Työhönottohaastatteluissa ja virkanimityksissä huomiota kiinnitetään siihen, ettei arviointiin vaikuta etninen alkuperä, vaan valintaan vaikuttavat ainoastaan hakijan työtehtävän kannalta olennaiset ansiot.
- Uuden virkamiehen perehdyttämisyksityksessä huomioidaan erilaisten työ- ja kulttuurien erot. Muista kulttuureista tulevien voi olla vaikea sopeutua esimerkiksi

suomalaisten avoimeen keskusteluun esimiesten ja alaisten välillä. Lisäksi työsuojelu ja ammattiliitot saattavat olla heille vieraita asioita.

- Työyhteisössä jokainen on vastuussa syrjivän ilmapiirin ja loukkaavan käyttäytymisen ehkäisystä. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa sekä omasta että johtamansa työyhteisön jäsenten asianmukaisesta käyttäytymisestä työpaikalla ja työtehtävissä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehet puuttuvat tietoonsa tulleeseen epäasialliseen ja syrjivään käyttäytymiseen.

Terveydentila tai vammaisuus

Vammaisuus, joka yhdistetään yleensä toimintakyvyn selvään heikkenemiseen, voi ilmetä liikunta- ja aistivammoina, neurologisina ja psykososiaalisina vammoina sekä kroonisina sairauksina. Syrjintä vammaisuuden perusteella kiteytyy yhteen sanaan, esteettömyys. Esteettömyys voi tarkoittaa ensinnäkin sitä, että työpaikan rakenteet mahdollistavat sujuvan liikkumisen pyörätuolilla. Esteettömyys tarkoittaa toiseksi sitä, että työvälineitä ja palveluita, kuten tietokoneita, www-sivustoja ja tiedotteita pystytään käyttämään aistivammasta, esimerkiksi heikentyneestä näkökyvystä huolimatta.

Terveydentilaan liittyvää syrjintää voi olla sekin, että esimies tai työyhteisö kohdistaa henkilöön epäilyjä tämän sairauden todenperäisyydestä. Sairaushistoria tai terveydentila ei oikeuta minkäänlaisiin työtehtävien kannalta syrjiviin toimenpiteisiin. Suoraa syrjintää on, että työntekijä yritetään painostaa kertomaan sairauslomansa syy.

Toimenpiteet:

- Ministeriö varautuu huolehtimaan siitä, että työntekijälle hankitaan heikentyneen työkyvyn tai vammaisuuden takia hänen työtehtäväänsä helpottavat kohdulliset apuvälineet tehtävän yhdenvertaista suorittamista varten. Apuvälineiden hankintaan ei suhtauduta kielteisenä menoeränä vaan huolenpitona työntekijästä.
- Jokaisessa rakennuksessa, jossa sijaitsee oikeusministeriön osastoja tai yksiköitä, suoritetaan esteettömyyden kartoitus käyttäen apuna Invalidiliiton laatimaa lomaketta. Kartoituksesta vastaa työsuojelupäällikkö. Kartoituksen jälkeen ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin esteettömyyden lisäämiseksi.
- Selvitetään, voidaanko kokoustilojen varausjärjestelmään liittää kohta, jossa ilmaistaan onko tilaan mahdollista päästä esteettömästi vai ei. Kokoustilojen varauksesta vastuussa olevia henkilöitä ohjeistetaan ottamaan huomioon esteettömyys tilaisuuksissa, joihin tiedetään saapuvan liikuntarajoitteisia tai aistivamaisia henkilöitä.
- Jos terveydentila tai vamma aiheuttaa muutoksia työntekijän työtehtävissä, sovi-
taan niistä asianomaisten kesken. Nämä muutokset eivät saa olla syrjiviä.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisuuteen kohdistuvaa syrjintää voi esiintyä työpaikoilla pilkantekona, vierastamisena ja äärimmillään vihamielisenä tai halventavana kommentointina. Seksuaaliset vähemmistöt voidaan jättää myös huomiotta työyhteisöjen normaaleissa käytännöissä ja palveluissa. Tällaisia käytäntöjä voi liittyä esimerkiksi parisuhteen rekisteröimispäivään, puolison hautajaisvapaaseen sekä isyys- ja hoitovapaaseen⁷. Valtion virkaehtosopimus velvoittaa rinnastamaan parisuhteen rekisteröimispäivän palkalliseen avioliiton solmimispäivään. Myös hautajaisvapaa samaa sukupuolta olevan puolison tai tämän vanhemman hautajaispäiväksi on palkallinen. Lisäksi työntekijä on oikeutettu isyysrahakautta vastaavaan vapaaseen rekisteröidyn puolison synnyttämän lapsen johdosta ja palkattomaan hoitovapaaseen elämäkumppanin juridisen lapsen hoitamiseksi.

Usein seksuaalinen suuntautuminen pidetään työyhteisön sisällä piilossa. Tämä saattaa johtua syrjinnän kohteeksi joutumisen pelosta, mutta myös puhtaasta halusta pitää yksityisasiat omana tietonaan. Avoimuuteen seksuaalisesta suuntautumisesta ei saa painostaa, mutta on pyrittävä luomaan työyhteisöön sellainen ilmapiiri, että se on haluttaessa mahdollista.

Toimenpiteet:

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhemuodosta riippumatta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Erilaiset lakisääteiset ja valtion virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät isyys- ja hoitovapaat taataan työntekijälle riippumatta hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan loukkaavaan puhetapaan puututaan. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa puuttumisesta epäasialliseen käytökseen.
- Oikeusministeriön sisäisissä keskusteluissa ja tiedotuksessa pyritään tiedostamaan ja välttämään ns. hetero-oletusta eli mahdollista sisäänrakennettua ennako-oletusta kaikkien ihmisten heteroseksuaalisuudesta. Perinteisiä sukupuolirooleja ei oteta itsestäänselvyyksinä.

Uskonto ja vakaumus

Uskonto on usein kiinteässä yhteydessä etniseen syntyperään ja kulttuuriin. Joissain kulttuureissa uskonto on selkeämmin esillä kuin toisissa. Uskonto voi näkyä kaikissa arkirutiineissa – vaatetuksessa, ruokailussa ja elämäntavoissa. Yhdenvertaisuuslainsäädännön mukaan Suomessa on kunnioitettava jokaisen uskonnon erityistarpeita ja turvat-

⁷ Rekisteröimätöntä parisuhdetta ei voida rinnastaa avioliittoon. Eduskunta on hyväksynyt lausunnon (HE 200/2000 vp), jonka mukaan rekisteröityä parisuhdetta koskeva laki ei koske sellaisten samaa sukupuolta olevien, yhdessä asuvien henkilöiden asemaa, jotka eivät rekisteröi suhdettaan.

tava niiden toteuttamiselle yhdenvertaiset mahdollisuudet. Työyhteisöltä odotetaan erilaisuuden sekä toisten uskontojen, mielipiteiden ja vakaumusten kunnioittamista.

Vähemmistönä olevien uskontojen lisäksi on huomioitava, että Suomessa valtauskonnon asemassa oleva kristinusko voi myös saada osakseen syrjintää ja vähättelyä. Tässäkin tapauksessa työyhteisön on osattava kunnioittaa jokaisen henkilön vakaumusta. Vakaus voi liittyä myös mm. elämäntapoihin, politiikkaan tai maailmankatsomukseen.

Toimenpiteet:

- Työtilanteissa, keskusteluissa ja tiedotuksessa kiinnitetään huomiota, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Erityisesti esimiesten tehtävänä on puuttua loukkaavaan käytökseen.
- Työpaikalla ei estetä uskonnon tai vakaumuksen toteuttamista. Uskontoon liittyvät järjestelyt eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen eivätkä vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

Muut syrjintäperusteet

Syrjintää voi esiintyä myös koulutuksen tai järjestöjäsenyyden perusteella. Kuuluminen kansalaisjärjestöihin tai ammattiliittoon ei saa johtaa syrjiviin toimenpiteisiin.

5 Yhdenvertaisuus työyhteisön prosesseissa

Toiminta-alueet oikeusministeriön yhdenvertaisuuden lisäämiseksi

Oikeusministeriö noudattaa yhdenvertaisuusasioissa läpäisyperiaatetta. Tällä tarkoitetaan sitä, että yhdenvertaisuudesta tulee erottamaton ja itsestään selvä osa oikeusministeriön jokapäiväistä toimintaa. Yhdenvertaisuus otetaan huomioon kaikessa ministeriön päätöksenteossa ja toiminnassa kaikilla eri tasoilla ja kaikissa eri vaiheissa. Erityisen huomion kohteena oikeusministeriön syrjinnän ehkäisyssä ovat seuraavat alueet: työhönottoprosessi ja sitä ohjaavat asiakirjat, henkilöstökoulutus, konfliktien ratkaisu, tiedottaminen ja yhteistyö.

Työhönottoprosessi ja ohjaavat asiakirjat:

Työhaastattelut ja samalla koko työhönottoprosessi ovat yleisimpiä tilanteita, joissa syrjintää voi esiintyä. Henkilön valinta haastatteluun tai tehtävään saa perustua ainoastaan työtehtävän kannalta olennaisiin ansioihin, eivätkä valintaan saa vaikuttaa vähemmistöihin kohdistuvat ennakkoluulot tai oletukset. Yhdenvertaisuusnäkökulma otetaan huomioon työhönottoprosessin jokaisessa eri vaiheessa, hakuilmoituksen laatimisesta nimittämiseen.

Huomiota kiinnitetään työhönottoprosessia ja työhön perehdyttämistä ohjaavien asiakirjojen muotoiluun. Oikeusministeriössä on ohje virkojen ja muiden palvelusuhteiden täyttämiseksi. Tätä asiakirjaa tarkistetaan niin, että myös sen mukaisesti jatkossa nimitysharkinnassa kiinnitetään huomiota yhdenvertaisuuslainsäädäntöön.

Perehdytettäessä uutta virkamiestä työpaikan käytäntöihin hänelle esitellään myös työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Uudelle työntekijälle selvitetään, millaisiin toimiin oikeusministeriö on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja tarvittaessa, mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma tuodaan kaikkien luettavaksi oikeusministeriön intranettiin, Oivaan ja siitä tiedotetaan. Yhdenvertaisuuteen liittyviä asiakirjoja laadittaessa voidaan kuulla myös eri kansalaisjärjestöjen mielipiteitä.

Henkilöstökoulutus:

Oikeusministeriö tukee tasapuolisesti henkilöstön osallistumista koulutukseen. Koulutautumista tuetaan riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, ammattiryhmästä tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Esimiehen kanssa käydään kerran vuodessa kehityskeskustelu, jossa sovitaan viranhoidon edellyttämästä koulutuksesta sekä muusta oikeusministeriön tukemasta kouluttautumisesta.

Tämän suunnitelman lopussa on koulutusmateriaalia esittelevä kohta (LIITE 3).

Konfliktien ratkaisu:

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus puuttua syrjintään. Esimiehellä on velvollisuus puuttua siihen välittömästi ja ottaa kantaa esiin tulleisiin syrjintäepäilyihin. Syrjintään tulee suhtautua koko työyhteisön ongelmana ja syrjintätapaukset pyritäänkin ensisijaisesti ja nopeasti ratkaisemaan työyhteisön sisällä. Mikäli tämä ei onnistu, esimiehen tulee huolehtia siitä, että asia viedään ammatti-ihmisten ratkaistavaksi varhaisessa vaiheessa. Syrjintätapausten varalle tähän suunnitelmaan on koottu lista viranomaisista ja järjestöistä, joihin voi ottaa yhteyttä syrjintätilanteissa (LIITE 2). Lisäksi suunnitelmaa varten on laadittu yleiset toimintaohjeet syrjintätapausten varalle. Nämä ohjeet on laadittu käyttäen hyväksi häirinnän ja epäasiallisesta kohtelun ehkäisemiseksi valmistelua oikeusministeriön ohjetta (LIITE 1).

Tiedottaminen ja yhteistyö:

Yhdenvertaisuusasioista tiedotetaan oikeusministeriön henkilöstölle. Henkilöstöä pidetään ajan tasalla siitä, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa ja miten se turvataan työyhteisössä. Tiedotuksessa pyritään siihen, ettei mitään ryhmää loukata minkään yllä mainitun tai muun syrjintäkohdan perusteella.

Henkilöstön keskuudessa keskustelua yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista kannustetaan. Esimerkiksi kehityskeskustelut, henkilöstöpalaverit ja uuden työntekijän perehdyttämistilaisuudet ovat hyviä tilanteita yhdenvertaisuusasioiden esittelylle.

6 Yhdenvertaisuussuunnitelman täytäntöönpano

Oikeusministeriössä yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat esimiehet, työsuojeluorganisaatio ja henkilöstöpäällikkö. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutusta koordinoi, seuraa ja ohjaa henkilöstöpäällikkö.

Seuranta, päivittäminen ja voimaantulo

Yhdenvertaisuussuunnitelma tarkistetaan ja päivitetään tarvittaessa noin kahden vuoden välein. Päivittämistarve arvioidaan henkilöstötilinpäätöstietojen tarkastelun yhteydessä ja siitä vastaa henkilöstöpäällikkö.

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa on käsitelty yhteistoimintakokouksessa 30.10.2008 ja osastopäällikkökokouksessa 24.11.2008. Suunnitelmasta on kerrottu henkilöstölle henkilöstökokouksessa 2.6.2008.

Tämä suunnitelma tulee voimaan 1.3.2009

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta lisätietoja antavat **Soile Sikström** ja **Arja Apajalahti-Laine**.

7 Lähteet

Cox, T.H. & Blake, S (1991): *Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness*. Academy of Management Executive 5, s. 45-56. Oxford University Press. Oxford.

Makkonen, Timo (2007): *European handbook on equality data*. European Communities, Bryssel..

Makkonen, Timo (2003): *Syrjinnän vastainen käsikirja*. International Organization for Migration Regional Office for the Baltic and Nordic States, Helsinki.

http://www.yhdenvertaisuus.fi/suomi/yhdenvertaisuus/kasitteita_ja_maaritelmiä/

Helsinki 10.2.2009

Kansliapäällikkö

Tiina Astola

Henkilöstöpäällikkö

Arja Apajalahti-Laine

LIITE 1: OHJEET SYRJINTÄTAPAUKSIEN SELVITTÄMISEKSI

Ohjeet koskevat sukupuolen, ikään, kansalaisuuteen, etniseen syntyperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa syrjinnänehkäisyä oikeusministeriön työpaikoilla. Alla mainitut toimintatavat voivat olla rinnakkaisia ja ne on tarkoitettu helpottamaan puuttumista syrjintään.

1. Syrjijälle ilmaistaan suullisesti tai kirjallisesti hänen käyttöksensä loukkaavuus. Loukkaavuuden ilmaisemisen ei kuitenkaan pidä olla yksinomaan syrjityn vastuulla, vaan koko työyhteisön on pyrittävä puuttumaan tilanteeseen.
2. Syrjityn osapuolen on syytä kirjata ylös syrjintään liittyvät päivämäärät ja säilyttää mahdolliset syrjiviksi koetut asiakirjat.
3. Ensitilassa keskustellaan esimiehen kanssa syrjinnäksi koetusta toisen henkilön käytöksestä tai tehdystä päätöksestä. Esimiehen tulee puuttua tilanteeseen ja syrjiväksi koettu päätös tulee pyydettyä perustella kirjallisesti. Jos syrjijä on esimies, otetaan ensisijaisesti yhteyttä työsuojelupäällikköön tai -valtuutettuun.
4. Mikäli syrjivään käyttäytymiseen ei puututa tai työnantaja ei kykene perustelemaan syrjiväksi koettua päätöstä, otetaan yhteyttä työpaikan työsuojeluviranomaiseen, luottamusmieheen, omaan ammattiliittoon tai syrjintätapauskohdaisesti vastaavaan viranomaiseen. Etniseen syntyperään kohdistuvaan syrjintään puutuu vähemmistövaltuutettu

Syrjintään puuttumisen eri prosessivaiheet:

1. Henkilöstön jäsen kohtaa syrjintää työpaikalla esimiehen, työtoverin tai muun työyhteisön jäsenen taholta. Ensisijaisesti kaikkien läsnäolijoiden olisi puututtava syrjijän käyttöön.
2. Jos syrjintä ei huomautuksen jälkeen lopu, on syrjityn syytä kirjata ylös ajankohdat, nimet ja henkilöt todistusaineistoksi ja viedä asia esimiehen, oman luottamusmiehen, työpaikan työsuojelupäällikön tai -valtuutetun käsiteltäväksi. Jos syrjijänä on esimies, otetaan ensisijassa yhteys työsuojelupäällikköön tai -valtuutettuun (katso liite 2).
3. Esimiehen vastuulla on puuttua syrjintätilanteeseen keskustelemalla syrjineen henkilön kanssa ja toimimalla välittäjänä syrjityn ja syrjijän välillä. Esimiehen vastuulla on lisäksi turvata, että syrjityn oikeussuoja toteutuu ja työyhteisön ilmapiiri tervehtyy.
4. Esimiehen ollessa syrjijä työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu tukee syrjittyä tämän vaatiessa esimieheltä kirjallista selvitystä syrjiväksi koetun päätöksen tai

käytöksen perusteista. Tarvittaessa oikeusministeriön johdolla on velvollisuus puuttua esimiehen käytökseen.

5. Jos syrjintä jatkuu edelleen työsuojelupäällikkö tai -valtuutettu avustaa syrjittyä yhteydenotoissa työsuojelupiiriin tai järjestöihin. Syrjitty voi toimittaa syrjinnästä selvityksen työsuojelupiiriin tai viedä asiansa vähemmistöjä edustavien järjestöjen tietoon. Nämä järjestöt vastaavat oikeudellisista jatkotoimenpiteistä.

LIITE 2: SYRJINTÄTILANTEISSA AUTTAVAT VIRANOMAISET JA JÄRJESTÖT

Työpaikoilla syrjintään puuttuminen on ensisijaisesti esimiehen vastuulla. Esimiehen jälkeen yhteyttä voidaan ottaa työsuojeluviranomaisiin. Työsuojeluviranomaiset ja virastojen työsuojeluhenkilökunta valvovat työnantajan toimintaa. Heidän tehtävänä on antaa ohjeita, neuvoja ja suosituksia syrjinnän ehkäisemiseksi ja ohjata tarvittavien viranomaisten luokse.

Oikeusministeriön työsuojelupäällikkö:

Arja Apajalahti-Laine
Puhelin: (09)1606 7599
Sähköposti: [arja.apajalahti-laine\(at\)om.fi](mailto:arja.apajalahti-laine(at)om.fi)

Oikeusministeriön työsuojeluvaltuutettu:

Eila Nurmilaukas
Puhelin: (09)1606 7797
Sähköposti: [eila.nurmilaukas\(at\)om.fi](mailto:eila.nurmilaukas(at)om.fi)

Oikeusministeriön I varatyösuojeluvaltuutettu:

Eila Virta
Puhelin: (09)1606 7628
Sähköposti: [eila.virta\(at\)om.fi](mailto:eila.virta(at)om.fi)

Oikeusministeriön II varatyösuojeluvaltuutettu:

Eva Tams
Puhelin: (09)1606 7625
Sähköposti: [eva.tams\(at\)om.fi](mailto:eva.tams(at)om.fi)

Eduskunnan oikeusasiamieheen tai oikeuskansleriin voi olla yhteydessä aina, jos kokee, että viranomainen, virkamies tai muu julkista tehtävää hoitava henkilö tai yhteisö on menetellyt virheellisesti tai laiminlyönyt velvollisuutensa. Oma työsuojelupiiri ottaa vastaan kaikenlaisen syrjintään liittyviä tapauksia.

Uudenmaan työsuojelupiiri

Käyntiosoite: Siltasaarenkatu 12 A, 7. kerros
00530 Helsinki

Puhelin: (09) 774 711
Faksi: (09) 730 798
Sähköposti: [helsinki.tsp\(at\)tsp.stm.fi](mailto:helsinki.tsp(at)tsp.stm.fi)

Oikeuskansleri

Käyntiosoite: Snellmaninkatu 1, Helsinki

Puhelin: (09) 16001
Faksi: (09) 160 23975
Sähköposti: [kirjaamo\(at\)okv.fi](mailto:kirjaamo(at)okv.fi)
Postiosoite: PL 20, 00023 Valtioneuvosto

Eduskunnan oikeusasiamies:

Käyntiosoite: Arkadiankatu 3, Helsinki

Puhelin: (09)*4321
Faksi: (09) 432 2268
Sähköposti: [eo-kirjaamo\(at\)eduskunta.fi](mailto:eo-kirjaamo(at)eduskunta.fi)
Postiosoite: Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia, 00102 Eduskunta

Varsinkin etniseen syntyperään ja kansalaisuuteen kohdistuvaan syrjintään puuttuu vähemmistövaltuutettu. Vähemmistövaltuutetun toimialaan kuuluvat tapaukset, jossa asiakkaan vastapuolena on viranomainen tai palveluntarjoaja yksityisellä tai julkisella sektorilla. Vähemmistövaltuutettu on myös vastuussa syrjintätapausten tuomisesta syrjintälautakunnan tietoisuuteen.

Vähemmistövaltuutettu

Käyntiosoite: Mikonkatu 25, Helsinki

Puhelin: (09) 160 43444

Faksi: (09) 160 43464

Sähköposti: [johanna.suurpää\(at\)ofm.fi](mailto:johanna.suurpää(at)ofm.fi)

Postiosoite: Vähemmistövaltuutetun toimisto,

PL 26 00023 Valtioneuvosto

Syrjintälautakunta

Postiosoite: Syrjintälautakunta,

PL 34 00023 Valtioneuvosto

Sähköposti: [syrjintalautakunta\(at\)mol.fi](mailto:syrjintalautakunta(at)mol.fi)

Erilaisilta järjestöiltä on mahdollista saada tukea ja ohjeita muita syrjintäperusteita täyttävissä tilanteissa

Invalidiliitto (invalidit ja vammaiset)

Käyntiosoite: Mannerheimintie 107,
00280 HELSINKI

Puhelin: (09) 613 191

Faksi: (09) 146 1443

SETA ry (seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoliroolikäyttäytyminen ja identiteetti)

Käyntiosoite: Mannerheimintie 170 A, 5krs.
00300 Helsinki

Puhelin: (09) 681 2580

Faksi: (09) 681 258 80

Sähköposti: [toimisto\(at\)seta.fi](mailto:toimisto(at)seta.fi)

Kynnys ry (vammainen, etenkin liikuntarajoitteiset)

Käyntiosoite: Siltasaarenkatu 4, 5.krs
00530 HELSINKI

Puhelin: (09) 6850 110

Faksi: (09) 6850 1199

LIITE 3: KOULUTUSMATERIAALI

Yhdenvertaisuusasioiden läpivalaisua:

- EU:n ja Suomen hallituksen ylläpitämä Yhdenvertaisuus.fi-sivusto toimii hyvänä työkalupakkina yhdenvertaisuuskoulutusta järjestäville tahoille. Sivustolla on kattava valikoima erilaisia kouluttajia.
<http://www.yhdenvertaisuus.fi>
- Tasa-arvon tikapuut kysely toimii hyvänä oppaana oman organisaation yhdenvertaisuustilanteen kartoittamisessa. Kysely mittaa organisaation yhdenvertaisuustason kymmenen osa-alueen saralla ja antaa ehdotuksia yhdenvertaisuustilanteen parantamiseksi.
<http://www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut/>
- SEIS-projektin tuottama koulutusmateriaali erittelee syrjintäperusteita ja tarjoaa työyhteisön käyttöön erilaisia harjoituksia
http://www.yhdenvertaisuus.net/seis-koulutusmateriaali/SEIS_koulutusmateriaali.pdf
- Syrjinnän vastaista lainsäädäntöä avaa Euroopan komission ja oikeusministeriön ylläpitämä ”e-Learning Tool on Anti-Discrimination Legislation for the Judiciary”-sivusto
<http://iom.fi/elearning/content/view/48/164/>
- Timo Makkosen toimittama Syrjinnän vastainen käsikirja toimii oppaana kaikkiin yhdenvertaisuuteen liittyviin alueisiin. Erityisesti se keskittyy yhdenvertaisuuden lainopilliseen puoleen:
Makkonen, Timo (2003): *Syrjinnän vastainen käsikirja*. International Organization for Migration. Regional Office for the Baltic and Nordic States, Helsinki.

Vieraasta kulttuurista tulevan työntekijän perehdyttäminen:

- SAK:lle ja Petmolle kirjoitettu kirja toimii hyvänä oppaana perehdyttäjille:
Vartiainen-Oran, Päivi (2007): *Erilaisuus sallittua. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle*

Sarjan aiemmat julkaisut vuonna 2009

1. Oikeusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2010-2013
2. Oikeusministeriön päihdeohjelma
3. Tilastot kertyvät... Tilastot kertovat. Oikeushallintotilastoja vuodelta 2008. Ulosottotoimi



OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

PL 25
00023 VALTIONEUVOSTO
puh. (09) 160 03
www.om.fi

PB 25
00023 STATSRÅDET
tfn (09) 160 03
www.jm.fi